

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI
DENGAN KEINGINAN BERPINDAH PADA PEGAWAI
KOSPIN JASA SEMARANG**

Oleh:

Amalia Chakimah

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan kompensasi dengan keinginan berpindah (*keinginan berpindah*) pada pegawai kospin jasa Semarang, dengan menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kospin Jasa Semarang. Sampel penelitian berjumlah 58. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 skala. Skala keinginan berpindah berisi 19 aitem yang memiliki koefisien reliabilitas= 0,806 dengan indeks daya beda aitem yang bergerak antara 0,296 sampai 0,604. Skala kepuasan kerja berisi 25 aitem memiliki koefisien reliabilitas= 0,866 dengan indeks daya beda aitem yang bergerak antara 0,251 sampai 0,750. Serta skala kompensasi berisi 19 aitem memiliki koefisien reliabilitas= 0,740 dengan indeks daya beda aitem bergerak antara 0,250 sampai 0,560.

Analisis data menggunakan analisis regresi ganda dan korelasi parsial. Hasil analisis hipotesis pertama diperoleh skor $R = 0,366$ dan $F_{hitung} = 4,262$ $p = 0,019$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kompensasi dengan pegawai Kospin Jasa Semarang, berarti hipotesis pertama diterima. Hasil analisis hipotesis kedua diperoleh skor $r_{x1y} = -0,156$ dengan signifikansi 0,245 ($p > 0,05$) yang berarti tidak ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah, berarti hipotesis kedua tidak diterima. Hasil analisis hipotesis ketiga diperoleh skor $r_{x2y} = -0,347$ dengan signifikansi 0,008 ($p < 0,01$) yang berarti ada hubungan negatif antara kompensasi dengan keinginan berpindah, sehingga hipotesis ketiga diterima. Penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi memberikan sumbangan efektifitas sebesar 13,4% terhadap variabel keinginan berpindah. Sedangkan yang 86,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Keinginan Berpindah, Kepuasan Kerja, Kompensasi

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND
COMPENSATION WITH TURNOVER INTENTION FOR
THE EMPLOYEES OF KOSPIN JASA SEMARANG**

By:

Amalia Chakimah

Psychology Faculty of Sultan Agung Islamic University

Abstract

This aim of this research was to find out the relationship between job satisfaction and compensation with turnover intention for the employees of Kospin Jasa Semarang using correlational quantitative method. The population in this study is all employees of Kospin Jasa Semarang. The sample of research is 58. The sampling method uses saturated sampling. The measuring tool used in this study consists of 3 scales. The turnover intention Scale contains 19 items has reliability coefficient = 0.806 with different aitem power index moving between 0,0,296 to 0,604. Job satisfaction scale contains 25 items has reliability coefficient= 0.866 with different aitem power index moving between 0,251 to 0.750. As well as compensation scale contains 19 aitem has a reliability coefficient= 0.740 with different aitem power index moving between 0,250 to 0,560.

Analysis used multiple regression analysis and partial correlation. The results of the first hypothesis analysis got score of $R = 0,366$ and $F_{arithmetic} = 4,262$, $P = 0.019$ ($p < 0,05$) mean significant relationship between job satisfaction and compensation with turnover intention for the employees of Kospin Jasa Semarang, It's mean the first hypothesis accepted. Result of second hypothesis analysis got score $r_{x1y} = -0,156$ with significance 0,245 ($p < 0,05$) means significant negative relationship between job satisfaction with turnover intention for the employees of Kospin Jasa Semarang, it's mean the second hypothesis is accepted. The result of the third hypothesis analysis got the score $r_{x2y} = -0,347$ with significance 0,008 ($p < 0,01$) means significant negative relationship between compensation with turnover intention for the employees of Kospin Jasa Semarang, it's mean the third hypothesis is accepted. This aim explains that job satisfaction and compensation provide an effective contribution to keinginan berpindah of 13,4% while 86,6% comes from other factors.

Key word: Turnover Intention, Job Satisfaction, Compensation